

Aji Tuhagana, Asep Darojatul Romli

“Identifikasi Perilaku Kerja Karyawan Di Kawasan Industri Yang Berstatus Mahasiswa (Survey Pada Karyawan Industri Kabupaten Karawang Yang Kuliah Di Universitas Buana Perjuangan Karawang)”

Aji Tuhagana

Dosen Program Studi Manajemen Universitas Buana Perjuangan Karawang

Asep Darojatul Romli

Dosen Program Studi Manajemen Universitas Buana Perjuangan Karawang

ABSTRAK

Karyawan merupakan bagian terpenting yang akan menggerakkan roda organisasi perusahaan. Perilaku kerja karyawan yang baik akan memberikan dampak kinerja yang baik pula dalam mendukung tujuan perusahaan, dan sebaliknya perilaku kerja karyawan yang tidak baik akan sangat merugikan pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini mengidentifikasi 30 indikator kinerja karyawan di perusahaan industri sekitar kawasan industri di Kabupaten Karawang. Sampel adalah mahasiswa yang berprofesi sebagai karyawan di berbagai kawasan industri. Jumlah sampel sebanyak 230 orang yang diambil secara stratified random sampling dari seluruh mahasiswa yang ada di Universitas Buana Perjuangan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada umumnya perilaku karyawan industri di Kabupaten Karawang adalah baik, tidak berperilaku “*Counterproductive*”. Perilaku yang harus mendapat perhatian terdapat pada indikator saat karyawan menghadapi kebijakan baru dan menghadapi metode kerja baru. Analisis Faktor membentuk 7 kelompok dengan kemampuan memprediksi mencapai 67,171 % dari populasinya.

Key Word : Perilaku Kerja, Perilaku negatif, Perilaku Positif.

A. PENDAHULUAN

Perkembangan industri dan dunia usaha sejak tahun 200 sampai tahun 2016 di Kabupaten Karawang sangatlah pesat. Hasil Sensus Ekonomi 2016 di Kabupaten Karawang tercatat sebanyak 233.606 unit usaha/perusahaan non pertanian yang dikelompokkan dalam 15 kategori lapangan usaha sesuai dengan Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) 2015, meningkat 5,47 persen dibandingkan dengan hasil Sensus Ekonomi 2006 (SE06) yang berjumlah 221.490 unit usaha/perusahaan. Bila dibedakan menurut skala usaha, 230.654 usaha/perusahaan (98,74 persen) berskala Usaha Mikro Kecil (UMK) dan 2.952 usaha/perusahaan (1,26 persen) berskala Usaha Menengah Besar (UMB). Jumlah usaha/perusahaan menurut lapangan usaha, didominasi oleh lapangan usaha perdagangan besar dan eceran sebanyak 130.317 usaha/perusahaan atau 55,78 persen dari seluruh usaha/perusahaan yang ada di Kabupaten Karawang.

Keberadaan karyawan sebagai sumber daya manusia sangatlah penting untuk sebuah organisasi bisnis, baik industri mikro, menengah maupun industri besar. Jumlah tenaga kerja menurut lapangan usaha, sejalan dengan jumlah usaha/perusahaan di Kabupaten Karawang pada tahun 2016 didominasi oleh lapangan usaha perdagangan besar dan eceran sebanyak 214.464 orang tenaga kerja atau 36,23 persen dari tenaga kerja yang ada di Kabupaten Karawang (592.031 Orang).¹

Sumber daya manusia merupakan individu hidup yang memiliki keunikan tersendiri. Keunikan tersebut merupakan factor bawaan setiap individu. Factor bawaan itu biasa disebut perilaku. Berhasil dan tidaknya tujuan dari organisasi tergantung dari baik dan tidaknya perilaku sumber daya manusia yang dimilikinya. Karakteristik perilaku yang berbeda beda dapat mewarnai dan mempengaruhi perilaku ditempat kerja sebagaimana diungkapkan oleh Siagian (2006 : 54) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku kerja seseorang seperti faktor genetik yang merupakan sifat-sifat yang dibawa sejak lahir dan merupakan turunan atau bawaan dari kedua orang tuanya seperti kecerdasan, sifat pemarah atau penyabar dan sebagainya.

Selain faktor genetik atau faktor turunan, lingkungan pergaulan yang dihadapi seseorang pada masa hidupnya baik didalam rumah atau lingkungan diluar rumah jugadapat membentuk pola pikir dan kerja seseorang, termasuk lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat yang dijumpai sehari-hari.

Dalam kehidupan seseorang faktor pendidikan juga memiliki pengaruh penting karena didalam pendidikan ada usaha secara sadar dan sistematis dalam rangka mengalihkan pengetahuan dari seorang kepada orang lain (Siagian, 2006 :54). Pendidikan dapat bersifat formal seperti pendidikan dalam sekolah, bangku kuliah atau lembaga pendidikan lainnya dan juga non-formal seperti pendidikan yang di berikan orang tua terhadap anaknya atau atasan kepada bawahannya.

Notoatmodjo (2003) mendefinisikan perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain : berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya. Dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud perilaku manusia adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar. Kemudian Prawirosentono (1999:35), mendefinisikan perilaku adalah suatu karakteristik

¹ <https://karawangkab.bps.go.id/pressrelease/2017/10/11/114/hasil-pendaftaran--listing--usaha-perusahaan-sensus-ekonomi-2016-di-kabupaten-karawang.html>

penting dari pribadi untuk melakukan kegiatan”. Perilaku merupakan hasil gabungan dari berbagai faktor psikologis. Faktor-faktor psikologis tersebut merupakan hasil kombinasi dari faktor fisik, biologis, dan kondisi sosial yang mempengaruhi lingkungan kehidupan seseorang.

Siagian, (2006 :54) yang menyatakan bahwa faktor-faktor pembentuk perilaku seorang karyawan (1) Faktor Genetik, adalah sifat-sifat yang dibawa sejak lahir yang bahkan merupakan “warisan” dari kedua orangtuanya. Misalkan tentang latarbelakang kehidupan karyawan, seperti kecerdasan, sifat pemarah, penyabar dan lain-lain (2) Faktor Lingkungan, adalah situasi dan kondisi yang dihadapi seseorang pada masa muda di dalam rumah dan dalam lingkungan yang lebih luas, termasuk lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat dekat yang dijumpai sehari-hari; (3) Faktor Pendidikan, adalah usaha secara sadar dan sistematis dalam rangka mengalihkan pengetahuan dari seorang kepada orang lain. Pendidikan dapat bersifat formal dan juga non-formal, dan (4) Faktor Pengalaman, yakni pengalaman seseorang sejak kecil turut membentuk perilaku dalam kehidupan organisasionalnya. Pengalaman dapat membentuk sifat apatis, keras kepala, tidak toleran, mudah putus asa, dan sebagainya.

Colquit, et all (2009 : 37) mengemukakan empat dimensi perilaku kerja karyawan, yakni (1) *Task performance*, (2) *citizenship behaviour*, dan (3) *counterproductive behaviour*. *Task performance* dan *citizenship behaviour* merupakan dua dimensi yang memberikan kontribusi positif terhadap organisasi, sedangkan *counterproductive behaviour* memberikan kontribusi negative bagi organisasi. *Task Performance*, meliputi aspek rutinitas kerja dan adaptasi kerja terutama terhadap hal-hal baru. *Citizenship behaviour*, meliputi aspek (1) interpersonal (perilaku saling membantu, sopan santun dan sportifitas, (2) aspek organisasi (perilaku berpendapat, kebajikan dan gotong royong). *Counterproductive behaviour*, meliputi aspek (1) *property deviance* terhadap perngrusakan kekayaan perusahaan dan pencurian, (2) *Production Deviance*, meliputi aspek penurunan semangat dan penyalahgunaan produktivitas, (3) *political Deviance*, meliputi aspek pergunjungan dan ketidaksopanan, (4) *personal Aggression*, meliputi aspek pelecehan dan penyalahgunaan wewenang.

Irmin (2004 : 44) berpendapat bahwa perilaku positif pada diri seorang karyawan terdiri dari (1) Penampilkan etos kerja yang tinggi, (2) Menunjukkan hubungan personal yang simpatik; (3) Mampu menyikapi perubahan secara positif; (4) Memiliki kendali diri yang kuat, (5) Mampu meringankan tugas atasan; (6) Mampu menjadi contoh orang lain; (7) Mampu membedakan Antara yang hak dan kewajiban; (8) Kreatif dan inovatif; dan (9) Berjiwa besar dan berlapang dada seperti menghargai keberadaan orang lain, mengakui kelebihan orang lain,

mampu Manahan hawa nafsu, tidak suka mencela orang lain, tidak mudah kecewa, bersikap baik pada orang lain yang memusuhi kita dan selalu berfikir positif.

Gary S Topchik (2001 : 95) menjelaskan empat belas tipe dari perilaku negative seseorang karyawan di tempat kerja, yaitu (1) Tipe *Locomotif*, mengekspresikan sikap negatifnya dengan cara melindas orang lain, (2) Tipe *Perfeksionis*; (3) Tipe Manusia Es (penolak); (4) Tipe “Bukan Tugas Saya”; (5) Tipe Penyebar Gosip; (6) Tipe Pesimis; (7) Tipe Miskin Komitmen; (8) Tipe Pengkritik; (9) Tipe Tukang Ngenbek; (10) Tipe Rela Berkorban; (11) Tipe Menyalahkan Diri Sendiri; (12) Tipe Pencari Kambing Hitam; (13) Tipe Mudah Retak; dan (14) Tipe Manusia Detail

B. METODOLOGI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi Perilaku Kerja Karyawan di Kawasan Industri di Kabupaten Karawang. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Mahasiswa Universitas Buana Perjuangan Karawang yang berstatus sebagai karyawan pada perusahaan yang tersebar di seluruh Kawasan Industri Kabupaten Karawang. Jumlah anggota populasi ada sebanyak 542 orang mahasiswa. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus slovin (dalam Sugiyono 2008 : 78) pada tingkat kesalahan 5 %, sehingga ditemukan jumlah sampel sebanyak sebanyak 230.

$$n = N / (1 + Ne^2) = 542 / (1 + 542 \times 0,05^2) = 230 \text{ orang.}$$

Teknik sampling menggunakan *stratified sampling* dengan memilah berdasarkan jenis kelamin, sehingga ditemukan jumlah sampel laki-laki sebanyak 99 dan perempuan sebanyak 131 orang, yang selanjutnya dilakukan penyebaran kuesioner kepada mahasiswa yang bersedia untuk ikut dalam penelitian ini.

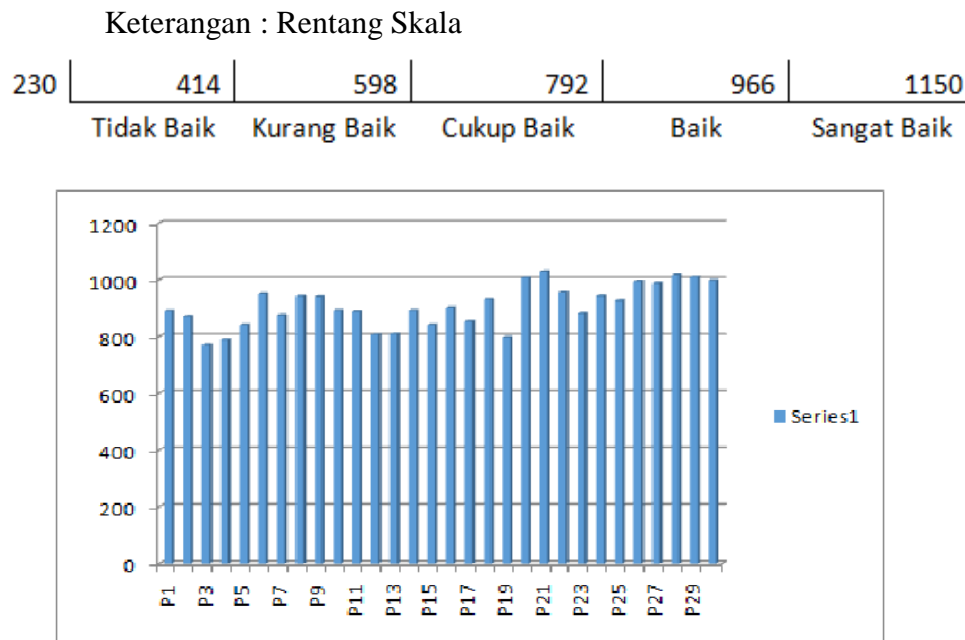
Untuk menjelaskan perilaku kerja karyawan maka dilakukan dengan Analisis deskriptif dan analisis factor. Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan perilaku kerja karyawan secara umum dan membandingkannya pada tingkat industrinya, sedangkan analisis faktor digunakan untuk mencari faktor-faktor yang mampu menjelaskan hubungan atau korelasi antara berbagai indikator independen yang diobservasi.

C. HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil penelitian menjelaskan 30 perilaku kerja karyawan di Kabupaten Karawang sebagaimana ditampilkan pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1
Deskripsi perilaku Kerja Karyawan industri di Kabupaten Karawang

No	Perilaku Kerja Karyawan Industri	Skor	Keterangan
1	Menghadapi Rutinitas Kerjanya	891	Baik
2	Sikap dalam melaksanakan tugas rutinnya	871	Baik
3	Menghadapi Kebijakan Baru	770	Cukup Baik
4	Menghadapi Metode Kerja Baru	788	Cukup Baik
5	Menghadapi pimpinan Baru	840	Baik
6	Perilaku Membantu Teman Kerja	951	Baik
7	Kinerja Membantu Teman Kerja	875	Baik
8	Perilaku Sopan Santun	942	Baik
9	Kesopanan Dalam Bekerja	940	Baik
10	Sportivitas Dalam Bekerja	892	Baik
11	Sportivitas Dalam Berinteraksi	889	Baik
12	Perilaku Dalam Berpendapat	808	Baik
13	Perilaku Dalam Sikap Berorganisasi	810	Baik
14	Perilaku Baik Dalam Bekerja	892	Baik
15	Tenggangrasa Dalam Bekerja	840	Baik
16	Perilaku Gotong Royong	901	Baik
17	Kinerja Dalam Kelompok	854	Baik
18	Memelihara Kekayaan Perusahaan	931	Baik
19	Tidak merusak Kekayaan Perusahaan	797	Baik
20	Tidak menggelapkan Kekayaan Perusahaan	1007	Sangat Baik
21	Tidak terlibat Korupsi	1029	Sangat Baik
22	Tidak melemahkan Semangat Kerja	956	Baik
23	Semangat Kerja	882	Baik
24	Tidak menyalahgunakan kerja	943	Baik
25	Tidak menyalahgunakan Peralatan	926	Baik
26	Tidak melakukan sensasi negatif	994	Sangat Baik
27	Sopan dalam Bekerja	987	Sangat Baik
28	Tidak Pelecehan Gender	1017	Sangat Baik
29	Tidak pelecehan Kerja	1010	Sangat Baik
30	Tidak penyalahgunaan wewenang	997	Sangat Baik
-	Modus (yang paling banyak muncul)		Baik



Data di atas menjelaskan bahwa secara umum perilaku kerja karyawan industri di Kabupaten Karawang adalah baik. Indikator yang sangat baik meliputi aspek tidak menggelapkan kekayaan perusahaan, tidak melakukan korupsi, tidak melakukan sensasi negative, sopan dalam bekerja, tidak melakukan pelecehan gender dan pelecehan kerja. Sedangkan perilaku yang harus mendapat perhatian adalah pada indikator saat karyawan menghadapi kebijakan baru dan menghadapi metode kerja baru.

Analisis *KMO* dan *Bartlett's Test* untuk menguji tingkat kesahihan pengujian dari seluruh indikator yang di uji. Hal ini dapat di lihat pada table *KMO* and *Bartlett's Test* di jelaskan pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.868
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4.050E3
	Df	435
	Sig.	.000

Hasil analisis menunjukkan nilai *KMO* 0,868 dan *Sign* 0.00. Nilai ini lebih besar dari 0,5 yang berarti hasil analisis sangat baik dan sangat signifikan (nyata) untuk memprediksi hasil analisis yang diukur.

Analisis *anti image* menunjukkan Semua indikator tidak ada yang di-*reduct*, artinya semua indikator mendukung penuh terhadap hasil analisis factor yang diuji. Analisis *Total Variance Explain* menjelaskan jumlah factor yang dibentuk dari hasil penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis akan membentuk 7 kelompok dengan kemampuan memprediksi mencapai 67,171 % dari populasinya. Hal ini dapat dilihat pada table Hal ini dapat dilihat pada table 3 di bawah ini :

Tabel 3

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7.787	25.956	25.956	7.787	25.956	25.956
2	5.877	19.590	45.546	5.877	19.590	45.546
3	1.640	5.467	51.012	1.640	5.467	51.012
4	1.497	4.990	56.002	1.497	4.990	56.002
5	1.243	4.144	60.147	1.243	4.144	60.147
6	1.062	3.541	63.687	1.062	3.541	63.687
7	1.045	3.484	67.171	1.045	3.484	67.171
8	.891	2.971	70.142			
9	.828	2.761	72.903			
10	.797	2.656	75.559			
11	.726	2.420	77.979			
12	.694	2.312	80.291			
13	.626	2.088	82.379			
14	.583	1.943	84.322			
15	.551	1.836	86.158			
16	.520	1.734	87.892			
17	.435	1.449	89.341			
18	.414	1.379	90.719			
19	.347	1.158	91.877			
20	.337	1.124	93.002			
21	.329	1.098	94.100			
22	.295	.983	95.082			
23	.266	.888	95.970			
24	.247	.823	96.793			
25	.223	.745	97.538			
26	.197	.656	98.194			
27	.175	.583	98.777			
28	.154	.512	99.289			
29	.111	.372	99.661			
30	.102	.339	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Analisis komponen factor Setelah dilakukan rotasi sebanyak 10 kali dijelaskan pada tabel 4 di bawah ini:

Table 4

Rotated Component Matrix^a

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
Tidak terlibat Korupsi	.855	-.016	.144	-.034	-.079	-.125	.031
Tidak menyalahgunakan kerja	.855	.003	.026	.101	-.063	-.128	.122
Tidak menyalahgunakan Peralatan	.837	.067	.132	.043	.001	-.035	.065
Tidak pelecehan Kerja	.837	.016	-.002	-.036	.176	.254	-.042
Tidak menggelapkan Kekayaan Perusahaan	.834	.002	.066	.010	-.051	-.084	.077
Tidak melakukan sensasi negatif	.827	.021	.005	.069	.046	.089	-.052
Tidak Pelecehan Gender	.825	.042	.003	-.036	.216	.273	-.014
Tidak melemahkan Semangat Kerja	.809	.056	.080	-.050	-.175	-.073	-.153
Tidak penyalahgunaan wewenang	.795	-.021	-.051	.078	.124	.008	.025
Sopan dalam Bekerja	.788	.140	-.045	.023	.134	.194	-.073
Memelihara Kekayaan Perusahaan	.644	-.074	.038	.050	-.075	-.295	-.077
Sportivitas Dalam Berinteraksi	.021	.779	.023	-.015	.236	-.192	.004
Perilaku Gotong Royong	.095	.752	.072	.134	-.011	.187	.153
Sportivitas Dalam Bekerja	.013	.705	.199	-.003	.364	-.170	.083
Kinerja Dalam Kelompok	.052	.652	.272	.199	.018	.096	-.163
Tenggangrasa Dalam Bekerja	.050	.627	-.007	.057	.098	.322	.212
Perilaku Dalam Berpendapat	-.112	.553	.237	-.003	.125	.380	.082
Perilaku Baik Dalam Bekerja	.051	.518	.392	.204	.153	.327	-.013
Tidak merusak Kekayaan Perusahaan	.015	.495	.168	.283	-.238	.139	-.300
Sikap Menghadapi Rutinitas Kerja	.073	.137	.797	.042	.117	.051	.003
Kinerja Tugas Rutin	.154	.121	.793	.047	.135	.078	.071
Semangat Kerja	.035	.197	.491	.305	.108	-.017	-.023
Kinerja Membantu Teman Kerja	-.088	.341	.472	.187	.194	-.012	.346
Menghadapi Metode Kerja Baru	.047	.124	.169	.755	.097	.241	.012
Menghadapi pimpinan Baru	.036	.117	-.035	.747	.157	-.285	.215
Menghadapi Kebijakan Baru	.068	.135	.286	.668	.057	.296	-.131
Kesopanan Dalam Bekerja	.086	.197	.264	.143	.807	.084	.094
Perilaku Sopan Santun	.040	.312	.261	.195	.778	.051	.005
Perilaku Dalam Sikap Berorganisasi	.005	.341	.100	.232	.038	.612	.083
Perilaku Membantu Teman Kerja	-.009	.113	.093	.051	.042	.088	.893

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 10 iterations.

Dari hasil analisis ini dapat dijelaskan bahwa perilaku kerja karyawan industry di Kawasan Industri Kabupaten Karawang terbagi atas 7 kategori, sebagai berikut :

1. Kategori 1 berperan dalam membangun perilaku baik dalam bekerja sebesar 25,96 %, terdiri dari indicator : Tidak terlibat korupsi; tidak menyalahgunakan kerja; tidak menyalahgunakan peralatan; tidak melakukan pelecehan kerja; tidak menggelapkan kekayaan perusahaan; tidak melakukan sensasi negative; tidak melakukan pelecehan gender; tidak melemahkan semangat kerja; tidak menyalahgunakan wewenang; sopan dalam bekerja; dan memelihara kekayaan perusahaan
2. Kategori 2 berperan dalam membangun perilaku baik dalam bekerja sebesar 19,59% terdiri dari indicator : Sportifitas dalam berinteraksi, berperilaku baik dalam bergotong royong; sportifitas dalam bekerja, kinerja dalam kelompok; tenggangrasa dalam bekerja;

perilaku dalam berpendapat; berperilaku baik dalam bekerja dan tidak merusak kekayaan perusahaan.

3. Kategori 3 sebesar 5,467% berperan dalam membangun perilaku baik dalam bekerja terdiri dari indikator : Sikap menghadapi rutinitas kerja; kinerja tugas rutin; semangat kerja dan kinerja membantu teman kerja.
4. Kategori 4 berperan dalam membangun perilaku baik dalam bekerja sebesar 4,990% terdiri dari indikator : Menghadapi metode kerja baru; menghadapi pimpinan baru; menghadapi kebijakan baru;
5. Kategori 5 berperan dalam membangun perilaku baik dalam bekerja sebesar 4,144% terdiri dari indikator : Kesopanan dalam bekerja dan perilaku sopan santun
6. Kategori 6 berperan dalam membangun perilaku baik dalam bekerja sebesar 3,541% terdiri dari indikator : perilaku dalam sikap berorganisasi
7. Kategori 7 berperan dalam membangun perilaku baik dalam bekerja sebesar 3,484% terdiri dari indikator : Perilaku membantu teman kerja

E. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, perilaku karyawan industri di Kabupaten Karawang menunjukkan perilaku yang baik. Itu artinya bahwa para karyawan yang berstatus sebagai mahasiswa memiliki perilaku yang baik dalam hal tidak berperilaku kerja “*Counterproductive*”. Indikator yang sangat baik meliputi aspek tidak menggelapkan kekayaan perusahaan, tidak melakukan korupsi, tidak melakukan sensasi negative, sopan dalam bekerja, tidak melakukan pelecehan gender dan pelecehan kerja. Sedangkan perilaku yang harus mendapat perhatian terdapat pada indikator saat karyawan menghadapi kebijakan baru dan menghadapi metode kerja baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Biro Pusat Statistika Kabupaten Karawang. <https://karawangkab.bps.go.id/pressrelease/2017/10/11/114/hasil-pendaftaran--listing--usaha-perusahaan-sensus-ekonomi-2016-di-kabupaten-karawang.html>
- Colquitt, Jason A, Jeffery A. Lepine, Michael J. Wesson, **Organizational Behaviour : Improving Performance And Commitment In The Workplace**, Published by McGraw-Hill/Irwin. New York, NY, 10020. 2009.
- Gary S Topchik, **Managing Workplace Negativity**. Amacom. Unites States. 2001
- Irmin, Soejitno dan Abdul Rochim, **Membangun Disiplin Diri Melalui Kecerdasan Spiritual dan Emosional**. Batavia Pers. Yogyakarta. 2004
- Notoatmodjo, Soekidjo. **Pendidikan dan Perilaku Kesehatan**. Rineka Cipta. Jakarta. 2003
- Prawirosentono S, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan**. BPFE. Yogyakarta. 1999.
- Siagian Sondang. P, **Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. PT. Gunung Agung. Jakarta. 2006